

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

*Горик-Чубатюк Марина,
Житомирський державний університет імені Івана Франка
асистент кафедри економіки, менеджменту і маркетингу*

Постановка проблеми. В сучасних умовах господарювання проблематика досконалого, вправного, цілеспрямованого, комплексного управління трудовим потенціалом має важливе значення, адже відбувається перехід від ресурсного підходу до соціально спрямованого управління.

Питанням трудового потенціалу та формування системи соціального управління вітчизняних і зарубіжних науковців-економістів, як В. Антонюк, І. Бажан, С. Бандур, Д. Богиня, О. Власюк, В. Врублевський, І. Гнібіденко, О. Грішнова, М. Долішній, С. Злупко, А. Колот, В. Костаків, Н. Лук'янченко, І. Маслова, М. Магомедов, В. Никифорова, В. Онікієнко, І. Петрова, М. Пітюлич, С. Пирожков, Н. Шаталова, Л. Шаульська, Л. Шевчук та інші.

Виклад основного матеріалу. Будь-яка цілепокладаюча діяльність людей пов'язана з реалізацією їх інтересу як усвідомленої потреби, що обумовлена їх матеріальним буттям, об'єктивною соціально-економічною структурою суспільства, тобто соціальна мета є явищем суспільної свідомості як вираження загальних потреб та інтересів соціальних груп [1]. Тобто соціальне управління можна представити як вид діяльності людини заснований на необхідності в організації спільної діяльності людей, веденню їх праці, трудовим поділом, різнобічністю здібностей, вмінь та навичок. При цьому система соціального управління включає в себе всі сфери життя: трудове, економічне, духовне, політичне.

Однією з найважливіших складових системи соціального управління, його підсистемою, є управління трудовим потенціалом. Трудовий потенціал - максимально можлива міра праці, що перебуває у розпорядженні суспільства [3, с. 25].

Структура трудового потенціалу організації являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними. З погляду економіста С.В. Сембера [5, с. 7], суть трудового потенціалу полягає у максимальній здатності населення працездатного віку до праці, яка здійснюється на локальній території та якій властиві: існуючий поділ праці і спеціалізація, відповідна система як виробничих, так і кооперативних зв'язків, трудові традиції, що склались історично та певні соціально-психологічні риси працездатного населення

Поєднання соціальних і ринкових цілей, забезпечення ситуації, коли соціальні показники досягаються за рахунок економічних і навпаки, розкриває сутність соціально орієнтованого управління [4, с. 189].

Соціальне управління можна розглядати як набір різноманітних елементів, які визначають управлінську діяльність в цілому з системою. Систему соціального управління можна розглядати як інтегроване поняття до складу якого входять: фактори управління, цілі управління, принципи управління, норми управління, методи управління, функції управління, технології управління та підходи до управління (рис. 1).



Рис. 1. Система соціального управління [5, с. 19]

Структура трудового потенціалу підприємства є співвідношенням компонент, які відображають різні демографічні, соціальні, функціональні, професійні та інші характеристики груп працівників [6, с.55-62]. Радько С.Г. виділяє наступні групи компонент трудового потенціалу підприємства: - професійно-кваліфікаційна (кваліфікація, трудова дисципліна, освіта, трудовий досвід, трудова мотивація тощо); - психофізіологічна (здоров'я, працездатність, стать, вік, комунікабельність, конфліктність, психологічні та фізіологічні особливості тощо); - особистісна (аналітичний склад розуму, потреби, здатності до лідерства, інтелектуальний рівень, відповідальність, нестереотипне мислення тощо); - підприємницькі здібності (сформована трьома попередніми компонентами).

Висновки та пропозиції. Отже, трудовий потенціал є важливою складовою системи соціального управління. Управління трудовим потенціалом дає можливості правильно оцінювати потенціал, передбачати перспективи та формувати систему

соціального управління, яка включає в себе аналіз потреб суспільства, формує соціальний розвиток та мотивує економічну діяльність.

Список використаних джерел

1. Гриненко А.М. Соціальна політика: навч.-метод. посіб. для самоствивч. дисципліни / А.М. Гриненко. – К.: КНЕУ, 2003. – 39 с.
2. Бесчастна М.В. Теоретичні спекти соціального управління в контексті системи управління [Електронний ресурс] / Бесчастна М.В. //Економіка. Проблеми економічного становлення. Вісник 3-4'2014. – Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgiin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/VAPSV_2014_3-4_6.pdf
3. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособ. / Е. В. Маслов, П. В. Шеметова. – М. : ИНФРА, 2000. – 312 с.
4. Осінська О.Б. Теоретичні концепції соціального ринкового господарства / О.Б. Осінська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.7. – С. 186 – 192
5. Сембер С.В. Використання трудового потенціалу в умовах структурної перебудови економіки: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.09.01 / С.В. Сембер. — Львів, 2000. — 19 с.
6. Радько С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая система и риски его управления / С. Г. Радько // Управление риском. — 2006. — № 1. — С. 55-62.